

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

ANGGI RAMADANI
NPM: 165210254

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anggi Ramadani
NPM : 165210254
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Indah Logistik Pekanbaru

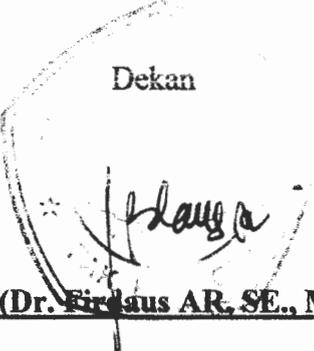
Disahkan Oleh :

Pembimbing


(Drs. Asril, MM)

Mengetahui :

Dekan


(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

ABSTRAK**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAH LOGISTIK PEKANBARU****OLEH:****ANGGI RAMADANI****165210254**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan jenis dan sumber data di peroleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,111 > 2,040$ dan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,8%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel komunikasi sudah termasuk kategori sangat tinggi yaitu 1112 dan variabel kinerja karyawan sebesar 974 juga kategori sangat tinggi.

Kata kunci : Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. INDAH LOGISTIC PEKANBARU*****BY:****ANGGI RAMADANI****165210254**

The purposive of this was conducted to determine and analyze the effect of communication on employee performance at PT. Indah Logistik Pekanbaru. The sample in this study ware employees of the field of PT. Indah Logistik Pekanbaru, amounting to 33 people. The sampling technique, namely determining the sample with certain considerations. While the types and sources of data obtained through primary data and secondary data. Analysis of data obtained using simple regression. Based on the results of research and discussion in this study it is known that communication variables have a significant effect on the performance of employees of PT. Indah Logistik Pekanbaru which is shown in the significant test that is $t_{count} > t_{table}$ is $9,111 > 2,040$ and from communication variables to employee performance is 72.8%. whwn viewed from the descriptive results the percentage of communication variables included in the category of very high was 1112 and the employee performance variable was 974 also a very high category.

Keywords: Communication, Employrr Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.

Alhamdulillah, saya ucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya Bapak Rianto dan Ibu Purwati yang tercinta dan tersayang yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moral maupun materi dan yang selalu menyemangati.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Tak lupa penulis mengucapkanterimakasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth.Bapak Drs. Asril. MM selaku Dosen Pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing penulis juga ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Ibu Dr. Hj Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si selaku Wakil Dekan.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku pembimbing Akademik.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya selama penulis mengikuti perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Staff dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
7. Kakak Hanna Rahmalia, S.Pd selaku HRD PT. Indah Logistik Pekanbaru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memperoleh data. Terimakasih juga kepada karyawan yang telah membantu dalam proses pengisian kuisisioner dalam penyusunan penyelesaian skripsi.
8. Terimakasih kepada calon suami Muhammad Saputra yang telah mendukung dan memberikan semangat.
9. Terimakasih kepada sahabat kandis Winda Fitri Ayuni, Sri Sundari, Arum Sekar Sari, Iswara Hanifa Harahap, Ria Grasella dan Dewi Santika yang mendukung dan memberikan dorongan semangat.

10. Terimakasih teman seperjuangan Manajemen-D 2016 yang sama-sama lagi berjuang, yang menemani keseharian penulis dikampus teman canda tawa dan bertukar pikiran terutama Okti Bella Zulni, Muldiana, Ayu Afrianti, Febbi Larasati dan temen-temen Hasemeleh.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun dai kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yaa Robbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Peknbaru, April 2020

Penulis

Anggi Ramadani

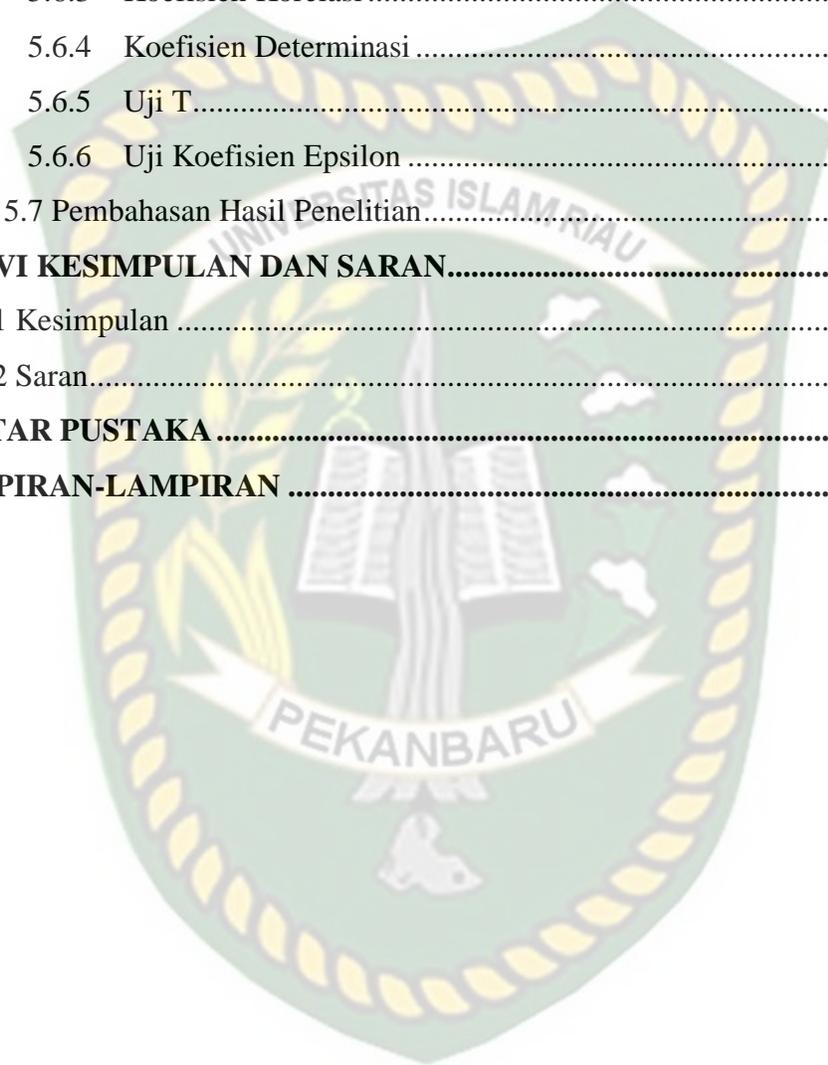
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja	15
2.1.5 Penilaian Kinerja.....	17
2.1.6 Pengukuran Kinerja.....	20
2.2 Komunikasi	21
2.2.1 Pengertian Komunikasi	21
2.2.2 Proses Komunikasi.....	22
2.2.3 Hambatan Komunikasi.....	23
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi komunikasi.....	24
2.2.5 Saluran Komunikasi	26
2.2.6 Dimensi dan Indikator Komunkasi	27
2.3 Penelitian Terdahulu	28
2.4 Kerangka Pemikiran	30
2.5 Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data Sekunder	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
3.6.1 Uji Instrument	35
3.6.1.1 Uji Validitas	35
3.6.1.2 Uji Reabilitas.....	36
3.6.2 Model Regresi Linier Sederhana.....	36
3.6.3 Menentukan Koefisien Kolerasi (R)	37
3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi (R ²)	37
3.6.5 Uji T	37
3.6.6 Menentukan Koefisien Epsilon.....	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	39
4.2 Visi Misi Perusahaan	40
4.2.1 Visi Perusahaaan	40
4.2.2 Misi Perusahaan	40
4.3 Aktivitas Perusahaan	41
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Deskripsi Identitas Responden	46
5.1.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia	46

5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
5.2	Analisis Komunikasi.....	50
5.2.1	Pengirim.....	50
5.2.1.1	Gagasan.....	50
5.2.1.2	Informasi.....	52
5.2.2	Berita.....	54
5.2.2.1	Tingkat Pemahaman.....	54
5.2.2.2	Kepentingan.....	56
5.2.2.3	Kebutuhan.....	57
5.2.3	Penerima.....	59
5.2.3.1	Budaya.....	59
5.2.3.2	Gangguan.....	61
5.2.3.3	Praduga.....	62
5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komunikasi.....	64
5.4	Analisis Kinerja Karyawan.....	66
5.4.1	Kualitas Kerja.....	67
5.4.1.1	Ketelitian Bekerja.....	67
5.4.1.2	Kecakapan Dalam Bekerja.....	69
5.4.1.3	Tanggung Jawab.....	70
5.4.1.4	Ketepatan Dalam Bekerja.....	72
5.4.2	Kuantitas Kerja.....	74
5.4.2.1	Hasil Kerja.....	74
5.4.2.2	Penyelesaian Tepat Waktu.....	76
5.4.2.3	Pencapaian Target.....	78
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	80
5.6	Analisis Data.....	83
5.6.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	83

5.6.1.1 Uji Validitas	83
5.6.1.2 Uji Reliabilitas	83
5.6.2 Regresi Linear Sederhana.....	85
5.6.3 Koefisien Korelasi	87
5.6.4 Koefisien Determinasi	87
5.6.5 Uji T.....	88
5.6.6 Uji Koefisien Epsilon	90
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan berdasarkan Jabatan Tahun 2019 PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2 Data persentase pengantaran barang ke penerima barang pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional variabel	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pada PT. Indah Logistik pekanbaru.....	45
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Indah Logistik Peknbaru	46
Tabel 5.3 Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	46
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru	47
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Gagasan	49
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Informasi	51
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pemahaman	53
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Kepentingan.....	54
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan	56
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Budaya	58
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Gangguan.....	59
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Praduga	61
Tabel 5.13 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Komunikasi Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru	61
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja	66
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Bekerja	67
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....	69
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Dalam Bekerja.....	71

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja.....	73
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tepat Waktu	75
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target	76
Tabel 5.21 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.....	78
Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas.....	81
Tabel 5.23 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 5.24 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	84
Tabel 5.25 Hasil Uji Koefisien Kolerasi.....	85
Tabel 5.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 5.27 Hasil Uji T.....	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kaerangka Pemikiran 30
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan PT. Indah
Logistik Pekanbaru..... 43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Validitas dan Relibilitas Data
- Lampiran 4 Regresi Sederhana
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari para karyawannya maka tujuan dari perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif pula sesuai dengan apa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan para karyawan memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kerja dari para setiap karyawan itu berbeda. Para karyawan mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kinerja kerjanya masing-masing. Misalnya saja dalam berkomunikasi yang guna untuk bertukar pendapat antara seluruh para karyawan dan atasannya.

Nuraini T (2013:150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Komunikasi memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan saling beriteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Untuk

itu sangat diperlukan keterampilan dalam berkomunikasi di suatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya.

Nurmasari dan zulkifli (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Tidak ada individu, kelompok, atau organisasi yang dapat bertahan tanpa berbagai informasi diantara para anggota karyawan. Berkomunikasi lebih dari sekedar menyampaikan makna, tetapi makna tersebut harus dapat dimengerti. Oleh karena itu, komunikasi harus meliputi baik pemindahan maupun pemahaman makna. Dimana penerima dapat memahami yang dimaksud oleh pengirim.

Seorang pemimpin suatu organisasi dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan maupun tulisan. Perintah kerja yang disampaikan secara lisan meliputi penyampaian pesan bisnis melalui telepon, rapat-rapat, pengarahan. Pesan-pesan bisnis secara tertulis antara lain berupa rangkuman rapat, laporan kerja, surat tugas kerja, surat pemesanan barang, surat pengumuman, surat kontrak kerja.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam suatu perusahaan, dari komunikasi yang tidak tepat akan mengganggu aktifitas di perusahaan.

PT. Indah Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dan dokumen yang berada di pekanbaru. Perusahaan ini mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaanya sesuai dengan apa yang diinginkan serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan komunikasi yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu berusaha agar para karyawan bisa mempunyai komunikasi yang baik.

Masalah komunikasi terhadap kinerja sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan, masalah yang sering terjadi diperusahaan ini adalah bagian lapangan seperti antara anggota karyawan sesama kurir, driver dan karyawan customer service terjadinya komunikasi yang dialami sesama karyawan cenderung mudah timbul dari pada mengatasinya.

Arus komunikasi yang terjadi pada perusahaan ini adalah komunikasi lateral artinya arus pesan yang terjadi antara sesama karyawan atau anggota ke anggota. Masalah komunikasi yang sering ditemui pada bagian lapangan yaitu antara staff kurir dan driver dalam kota pada umumnya kesalahpahaman dalam penyampaian

informasi, kurang memahami informasi yang disampaikan dan ketidaksopanan dalam berbicara berbahasa baik dan benar, biasanya mereka menggunakan bahasa yang khusus yang digunakan seperti bahasa daerah masing-masing dan tidak semua karyawan memahami apa yang disampaikan, inilah yang menjadi pemicu terjadinya kesalahpahaman penafsiran dan menimbulkan konflik yang tidak diinginkan.

Untuk mengatasi masalah komunikasi dibutuhkan peran manajemen karena dampak dari kurangnya komunikasi yang baik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan diperusahaan menurun.

Dengan penjelasan diatas dapat disajikan fenomena terkait komunikasi antara lain :

1. Tidak efektifitasnya komunikasi antara sesama karyawan sehingga berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun.
2. Terjadinya kesalahpahaman antara sesama karyawan sehingga menimbulkan konflik.
3. Terjadinya komunikasi yang dialami oleh sesama karyawan cenderung lebih mudah timbul.

Dengan ini dapat disajikan jumlah karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang akan dijadikan sampel peneliti seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data karyawan berdasarkan jabatannya Tahun 2019 pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

No	Nama	Jumlah
1.	Staf Driver Dalam Kota	15
2.	Staf Kurir	18
Total		33

Sumber: HRD PT. Indah Logistik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada tahun 2019 yaitu pada karyawan bagian Staf Driver Dalam Kota berjumlah 15 karyawan dan karyawan bagian Staf Kurir berjumlah 18 karyawan.

Kemudian dapat disajikan data kinerja yang dihasilkan pada PT. Indah Logistik pekanbaru pada 3 tahun belakangan ini dalam bentuk persentase pengiriman barang ke penerima barang seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data persentase pengantaran barang ke penerima barang pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

No	Tahun	Persentase
1.	2016	94%
2.	2017	95%
3.	2018	98%

Sumber: HRD PT. Indah Logistik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase pengantaran barang ke penerima barang pada tahun 2016 yaitu sebesar 94% barang yang dikirim sampai ke tangan penerima, dan sisa 6% nya lagi adalah barang yang alamatnya tidak lengkap, nomor Hp yang tidak aktif dan adanya kerusakan pada barang saat pengiriman. Pada tahun 2017 yaitu sebesar 95% barang yang dikirim sampai ke tangan penerima, dan sisa 5% nya lagi adalah barang yang alamatnya tidak lengkap, nomor Hp yang tidak aktif dan adanya kerusakan pada barang saat pengiriman. Dan pada tahun 2018 yaitu sebesar 98% barang yang dikirim sampai ke tangan penerima, dan sisa 2% nya lagi adalah barang yang alamatnya tidak lengkap, nomor Hp yang tidak aktif dan adanya kerusakan pada barang saat pengiriman. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya peningkatan persentase pengiriman barang ke penerima barang.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan bagian lapangan yang bekerja di PT. Indah Logistik Pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang “pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indah Logistik Pekanbaru”.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang komunikasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada organisasi untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi dalam hal komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah dibidang komunikasi dan kinerja karyawan agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan komunikasi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat dari PT. Indah Logistik Pekanbaru, misi dan visi perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENGGUNAAN DATA

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan guna pengembangan perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amir (2015:5) kinerja adalah suatu proses yang berkaitan dengan kegiatan kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson (dalam Riani, 2011: 98) kinerja adalah hasil pekerjaan yang sama dalam tujuan organisasi, contohnya kualitas kerja, jumlah kerja, efisiensi, kriteria, aktivitas-aktivitas yang ada.

Menurut Sri Indrastuti (2012:107) Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Menurut Nuraini T (2013:150) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2 Unsur-unsur penilaian kinerja

Unsur-unsur penilaian kinerja karyawan dapat meliputi sebagai berikut :

1. Kesetiaan dan tanggung jawab

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

3. Tanggung jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya

4. Kreativitas dan prakarsa

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa amenungu perintah dan bimbingan dari atasannya.

5. Ketaatan

Kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan, perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

6. Kerja sama

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang besar.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Factor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal, factor internal yaitu factor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan factor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang bersal dari lingkungan seperti iklim organisasi, perilaku, misalnya dalam kita berkomunikasi dengan orang yang guna untuk kita saling tukar informasi.

Menurut Hariati (2015: 8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Factor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota dan organisasi untuk mencapai tujuan dari

organisasi atau perusahaan tersebut agar bisa berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Factor kompensasi

Suatu cara departemen personalia meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah gaji atau upah serta pendapatan lain yang di berikan dari perusahaan. Kompensasi harus layak dan sesuai serta memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan defenisi diatas, bahwa kompensasi yang akan diterima setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat akan menunjang pencapaiannya tujuan pemberian kompensasi. Maka dari itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan hasil kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan.

3. Factor komunikasi

Secara etomologi atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa latincommunication dan perkataan ini bersumber dari communis. Perkataan communis tidak ada sama sekali kaitannya dengan prati komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti communis disini adalah sama dalam arti katasama makna yaitu makna mengetahui sesuatu hal. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun menggunakan media untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang.

4. Factor lingkungan

Dalam melaksanakan pekerjaan, factor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan secara umum lingkungan kerja dapat diartikan yakni segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Sri Indrastuti (2012:97) kriteria-kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran.
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan kerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja.
3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Berdasarkan uraian diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal,dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri, seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri, seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, system komunikasi dan lain-lain.

2.1.4 Tujuan dan manfaat kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. meningkatkan prestasi kerja karyawan,baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihankaryawan yang lebih tepat guna.
3. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
4. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan
5. Menyediakan alat / sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.

6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Manfaat penilaian kinerja antara lain :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
3. Keputusan penempatan. Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kerja masa lalu dan antisipasif misalnya dalam banyak penghargaan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Definisi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7. Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan pengaruh pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamib bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengidikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

2.1.5 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika

pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Ketelitian bekerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- b. Kecakapan bekerja adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- c. Tanggung jawab adalah menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Ketepatan dalam bekerja adalah karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyak nya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Hasil kerja yang baik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.
- b. Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan dengan tepat waktu yang diharapkan oleh sebuah perusahaan
- c. Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

2.1.6 Pengukuran kinerja

Menurut Sri indraastuti (2012:114) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu
- d. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaan.
- e. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intuksi.
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja
- g. Kemampuan kerjasama dengan rekan sekerja
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan dari jabatan
- i. Kejujuran dalam menjalankan tugas.
- j. Kepemimpinan, kemampuan karyawan dalam memimpin dan memotivasi pekerja.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Setiap orang tidak lepas dari komunikasi, mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali, berbagai kegiatan dilakukan seperti membaca buku, menonton acara televisi, atau berbincang-bincang dengan keluarga hingga berkomunikasi melalui telepon. Kegiatan komunikasi yang dilakukan dapat menggunakan berbagai media komunikasi yang ada baik media elektronik seperti telepon, radio, televisi maupun non elektronik seperti surat menyurat, bahasa lisan, bahasa syair, majalah, Koran dan lainnya.

Nurmasari dan zulkifli (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Handoko (2003:272) komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Mulyana (2010:4) komunikasi adalah suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah.

Purwanto (2006:223) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

2.2.2 Proses Komunikasi

Komunikasi ini dapat berawal dari adanya suatu pesan atau suatu informasi yang pada dasarnya akan dikirim atau disampaikan :

a. Pengiriman kepada penerima

Dalam hal ini pengirim dinamakan sebagai sumber pesan atau sumber informasi.

b. Enkoding

Dimana pesan atau informasi yang akan disampaikan tersebut mengalami transformasi kedalam bentuk symbol atau sesuatu yang menjadi representasi pengirim pesan dalam menyampaikan pesannya. Misalnya, untuk menyampaikan pesan atau informasi mengenai persetujuan encoding.

c. Mediator

Seperti telepon, komputer, dan bentuk mediator lainnya, ketika pengirim dan penerima tidak berhadapan langsung. Mediator juga bisa berupa orang lain sebagai perantara pengirim pesan, alat komunikasi seperti telepon, internet, atau juga dapat berupa surat, dan lain sebagainya.

d. Dekoding

Terlebih dahulu dari kata-kata atau anggukan kepala tadi ke persepsi penerima mengenai anggukan kepala atau kata-kata persetujuan. Berarti persetujuan atas sesuatu yang mungkin sebelumnya telah dikomunikasikan antara penerima dengan pengirim, maka penerima akan memberikan respon balasan dengan memberikan umpan balik kepada penerima dengan bentuk komunikasi lainnya.

2.2.3 Hambatan Komunikasi

Sejumlah hambatan dapat memperlambat atau mengganggu komunikasi yang efektif, yang paling penting antara lain yaitu:

a. Informasi yang berlebihan

Informasi yang berlebihan yaitu suatu kondisi dimana informasi yang mengalir masuk melebihi kapasitas pemrosesan dari seorang individu. Apa yang terjadi ketika para individu memiliki lebih banyak informasi

daripadayang dapat mereka sortir dan gunakan. Mereka cenderung untuk memilih, mengabaikan, melewati, atau melupakanya.

b. Emosi

Emosi yang lebih ekstrim menghalangi komunikasi yang efektif dan kondisi seperti ini akan sangat rentan terhadap mengabaikan rasional kita dan proses berfikir yang objektif dan berganti dengan penilaian secara emosional.

c. Bahasa

Penggunaan bahasa diantar masing-masing orang sangat tidak beragam, jika mengetahui bagaimana masing-masing diri kita memodifikasi bahasa, kita dapat meminimalkan kesulitan dalam berkomunikasi.

d. Kekhawatiran komunikasi

Ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam berkomunikasi lisan, tertulis, atau kedua-duanya.

e. Berbohong

Hambatan terakhir terhada komunikasi yang efektif adalah kesalahan atas informasi sekaligus atau berbohong.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pola komunikasi dalam struktur organisasi, diantaranya yaitu (Sule dan Kurniawan, 2004:303) :

a. Jalur formal dari komunikasi

Yang dimaksud dengan jalur formal dalam komunikasi adalah penggunaan legitimasi formal dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dalam organisasi. Pola komunikasi ini biasanya diawasi dan dikontrol oleh manajer atau pimpinan karena pesan dan informasi yang disampaikan biasanya memiliki tingkat kepentingan yang tinggi bagi manajer atau pimpinan dalam mengondisikan dan mengarahkan anggotanya.

b. Otoritas dari hierarki organisasi

Perbedaan tingkatan-tingkatan manajemen dalam organisasi akan menentukan pola komunikasi yang dibangun. Para anggota dengan sendirinya akan beradaptasi dalam hal kepada siapa saya harus berkomunikasi, kepada siapa saya lebih leluasa untuk berkomunikasi, dan sebagainya

c. Spesialis jabatan

Adanya spesialis jabatan yang menghasilkan beberapa departemen atau bagian yang berbeda dalam organisasi dapat menyebabkan pola komunikasi yang dibangun juga berbeda. Adapun mereka yang berkomunikasi diantara departemen yang berbeda cenderung lebih sulit dalam komunikasi karena ruang lingkup tugas yang berbeda, lingkungan departemen yang berbeda, dan sebagainya.

d. Kepemilikan akan informasi

Mereka yang berbeda dalam suatu baguan umumnya lebih mengetahui dan menguasai berbagai informasi terkait dengan bagiannya, dibandingkan mereka yang berasal dari bagian lain. Artinya, ketika komunikasi akan dilakukan dengan bagian produksi misalnya, maka perlu disadari bahwa orang harus diajak untuk berkomunikasi adalah orang yang mengetahui dan menguasai hal-hal yang terkait bagian produksi.

2.2.5 Saluran Komunikasi

Menurut zulkifli dan nurmasari (2015:196) Saluran komunikasi ini ditentukan oleh struktur organisasi dan tipe-tipe saluran dasar komunikasi yaitu :

1. Komunikasi vertical

Komunikasi vertical adalah komunikasi keatas dan atau kebawah dalam rantai komando. Komunikasi kebawah dimulai dari manajemen tingkat atas sampai pada karyawan bukan supervisor. Kegunaannya antara lain untuk memberikan perintah, petunjuk dan lain-lain serta membuka informasi kepada anggota organisasi. Tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Sedangkan kegunaan komunikasi keatas memberikan informasi kepada tingkatan yang lebih rendah tentang apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah. Misalnya saran-saran, laporan kemajuan dan sebagainya.

2. Komunikasi literal atau horizontal

Meliputi pola aliran kerja dalam organisasi yang terjadi antara anggota-anggota kelompok kerja yang sama dan diantara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama. Kegunaannya menyediakan saluran langsung untuk koordinasi dan pemecahan masalah organisasi. Hal ini untuk menghindari keterlambatan dalam pengarahan dan untuk membentuk hubungan dengan rekan mereka.

3. Komunikasi diagonal

Adalah komunikasi yang memotong secara silang diagonal rantai perintah organisasi dan merupakan hasil hubungan antara departemen lini dan staf.

2.2.6 Dimensi dan indicator Komunikasi

Handoko (2003:274-276) Adapun dimensi dan indicator pada komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Pengirim
 - a. Gagasan
 - b. Informasi
2. Berita
 - a. Tingkat pemahaman
 - b. Kepentingan
 - c. Kebutuhan

3. Penerima
 - a. Budaya
 - b. Gangguan
 - c. Praduga

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah sebagai salah satu acuan penting dalam penelitian ini, dari penelitian terdahulu penulis tidak menemukan judul yang sama dengan judul penelitian, namun penelit menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk bahan kajian peneliti untuk melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dan yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Tujuan penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Sulfitra, Marzuki (2011)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor PT. Pos Indonesia Banda Aceh	Untuk menemukan pengaruh dari komunikasi formal dan tidak resmi terhadap karyawan PT. Pos Banda Aceh	Menggunakan metode kuesioner dan analisis regresi linier	Terlihat bahwa komunikasi formal memiliki pengaruh terhadap cara kerja karyawan di PT. Pos Banda Aceh

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Tujuan penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
2	Alfizah Rahmadani (2016)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantang siantar	Untuk mengetahui kondisi komunikasi dan kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantangsiantar	Menggunakan deskriptif kuantitatif	Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pemantangsiantar
3	Wati Mangar (2007)	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan tingkat kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Menggunakan teknik rentang skala yang ditentukan berdasarkan jumlah sampel dan jumlah alternative Jawaban yang ada	Dari hasil analisis rentang skala tersebut, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang adalah baik

Sumber : Berbagai sumber

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Ada pun Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.”

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Indah Logistik pekanbaru yang beralamat di JL.S.M. Amin (Arengka II) No. 165 Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variable adalah proses kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Proses yang menunjukkan dimensi-dimensi dan indicator setiap variabel yang didapat melalui telaah pustaka untuk mengukur variabel dan disertakan difenisi setiap variabel juga skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur penelitian kuesioner. Dapat dilihat ditabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X) Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokaldan	1. Pengirim	a. Gagasan b. Informasi	Ordinal
	2. Berita	a. Tingkat pemahaman b. Kepentingan c. Kebutuhan	
	3. Penerima	a. Budaya b. Gangguan c. Praduga	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
sebagainya. Handoko (2003:272)			
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Makngkunegara (2009:9)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja	a. Ketelitian bekerja b. Kecakapan dalam bekerja c. Tanggung jawab d. Ketepatan dalam bekerja a. Hasil kerja b. Penyelesaian tepat waktu c. Pencapaian target	Ordinal

Sumber : berbagai referensi

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian lapangan seperti driver dalam kota dan kurir PT. Indah Logistik Pekanbaru.

3.3.2 Sampel

Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 33 karyawan di bagian lapangan. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode Sampling Purposive. Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pada bagian tertentu yang memiliki kinerja yang berhubungan yakni bagian

Staf Driver Dalam Kota 15 karyawan dan Staf Kurir 18 karyawan, maka total sampel sebanyak 33 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Kuncoro (145-146) Data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (populasi). Semua data, pada gilirannya merupakan variabel yang diukur dan diklasifikasikan.

Jenis penelitian yang digunakan dilihat variabel adalah menggunakan data kuantitatif yaitu metode survey artinya metode digunakan untuk mengkaji populasi yang besar atau pun yang kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi.

3.4.2 Sumber Data

Sanusi (2014:103) Jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan kenyataan dilapangan, ketika kuesioner diberikan kepada responden (subjek), memperoleh informasi sesuai dengan tuntutan kuesioner. Informasi yang diperoleh adalah data yang menurut jenisnya berupa data subjek dan wujudnya biasanya tertulis.

a. Data primer

Sanusi (2014:104) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.

b. Data sekunder

Sanusi (2014: 104) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain :

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
3. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang responden. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (ST)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif meliputi pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan tersebut. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrument penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban responden untuk tiap butir pertanyaan kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2=56-2=54$ untuk 5% adalah 0,2632. Setiap butir atau pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

2.Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) “reliabilitas instrument penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistic Cronbach Alpha, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tiidak. Suatu konstruk atau variable dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha>0,60.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.pada persamaaan regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X = komunikasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.6.3 Menentukan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Kolerasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variable. Koefisien Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variable dependen dengan variable independen (Ghozali 2011:93).

3.6.4 Menentukan Koefisien Determinan (R^2)

(Ghozali 2011:93), “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen”. Nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variable bebas terhadap variable terikat. R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variable bebas dalam menerangkan variable terikat. Peneliti mencari nilai R^2 menggunakan bantuan computer dengan program SPSS.

3.6.5 Uji T

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Kreteria pengujian :

- a. Jika nilai $t \geq t$ tabel atau p value $< a$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t \leq t$ tabel atau p value $> a$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen.

3.6.6 Menentukan Koefisien Epsilon

Uji koefisien epsilon guna untuk melihat pengaruh variable-variabel lain yang mempengaruhi variable Y (Kinerja). Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - r}$$

Keterangan :

$P_{y\epsilon}$ = Parameter yang menunjukkan besarnya pengaruh pada variable epsilon

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indah Logistik didirikan pada tahun 2011 dengan nama PT. Indah Logistik yang khusus melayani pengiriman barang untuk seluruh Indonesia. Pendiri PT. Indah Logistik Bapak H. Arisal Aziz, adalah seorang pengusaha besar asal pariaman, Kecamatan lima koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat yang sudah berkecimpung dibisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2000.

Bermodalkan kerja keras, ketulusan dan keinginan untuk membuka lapangan pekerjaan serta niat untuk mensejahterakan anak yatim piatu serta kaum dhuafa. Perkembangan perusahaan selanjutnya meningkat dengan pesat, saat ini sudah melayani pengiriman barang dengan tujuan ke seluruh Indonesia. Pertimbangan efektif dan efisien membuat manajemen memutuskan untuk membuka kantor cabang diseluruh Indonesia, sehingga saat ini jumlah kantor cabangnya mencapai 519 cabang. Peningkatan jumlah kantor cabang tentunya juga harus diimbangi dengan hadirnya tenaga kerja yang professional, terampil dan berdedikasi tinggi, oleh karenanya manajemen memutuskan untuk memperkerjakan beberapa professional yang berpengalaman dalam bidangnya masing-masing, dimana saat ini jumlah karyawan mencapai 2.880 orang dengan didukung +/- 1.800 kendaraan operasional.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Visi dari perusahaan ini adalah memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan / cargo dengan manajemen resiko yang handal, terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat di seluruh Indonesia, serta mensejahterakan masyarakat kurang mampu dan akan membangun sarana penunjang cargo yang dapat terintegrasi dengan aplikasi, untuk memudahkan pelanggan dalam menctracking barang yang dititipkan kepada kami sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada kami.

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Menyediakan produk jasa angkutan / titipan ke seluruh pelosok tanah air dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
2. Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi komunitas perusahaan untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
3. Menjlankan bisnis cargo / jasa titipan dan manajemen resiko secara etikal untuk meningkatkan nilai pemegang saham secara maksimal.
4. Berperan serta dalam usaha pengembangan ekonomi nasional.
5. Berusaha dan bekerja dengan semangat bertumbuh kembang bersama pelanggan dan peningkatan modal untuk kepentingan pemegang saham.

6. Terut serta membantu pemerintah dalam mengurangi kemiskinan dengan memberi santunan kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa.
7. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas, terutama masyarakat menengah kebawah dengan penghasilan minimal sesuai ketentuan pemerintah.
8. Membantu pemerintah dalam peningkatan ekonomi rakyat dengan pendistribusian barang-barang kebutuhan masyarakat sampai ke pelosok tanah air dengan harga yang terjangkau.

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Indah Logistik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa angkutan barang dengan tujuan seluruh provinsi dan kabupaten yang ada di Indonesia, serta melayani pengiriman barang dan dokumen ke luar negeri. Saat ini kami menguasai hampir 100% daerah tujuan pengiriman barang di Indonesia, dari Sabang sampai Marauke. Jumlah kendaraan operasional kami yang mencapai 1.800 unit, serta kantor cabang kami yang tersebar di seluruh provinsi dan kabupaten, membuat PT. Indah Logistik menjadi salah satu perusahaan jasa angkutan barang yang diperhitungkan di Indonesia.

Jangkauan pengiriman barang melalui 6 layanan darat, laut, udara, city kurir, kereta api dan trucking yang kami siapkan serta dengan moto kami jemput cepat, antar cepat, informasi cepat, menjadikan para pelanggan kami lebih mudah dalam menentukan pilihan pengiriman barang.

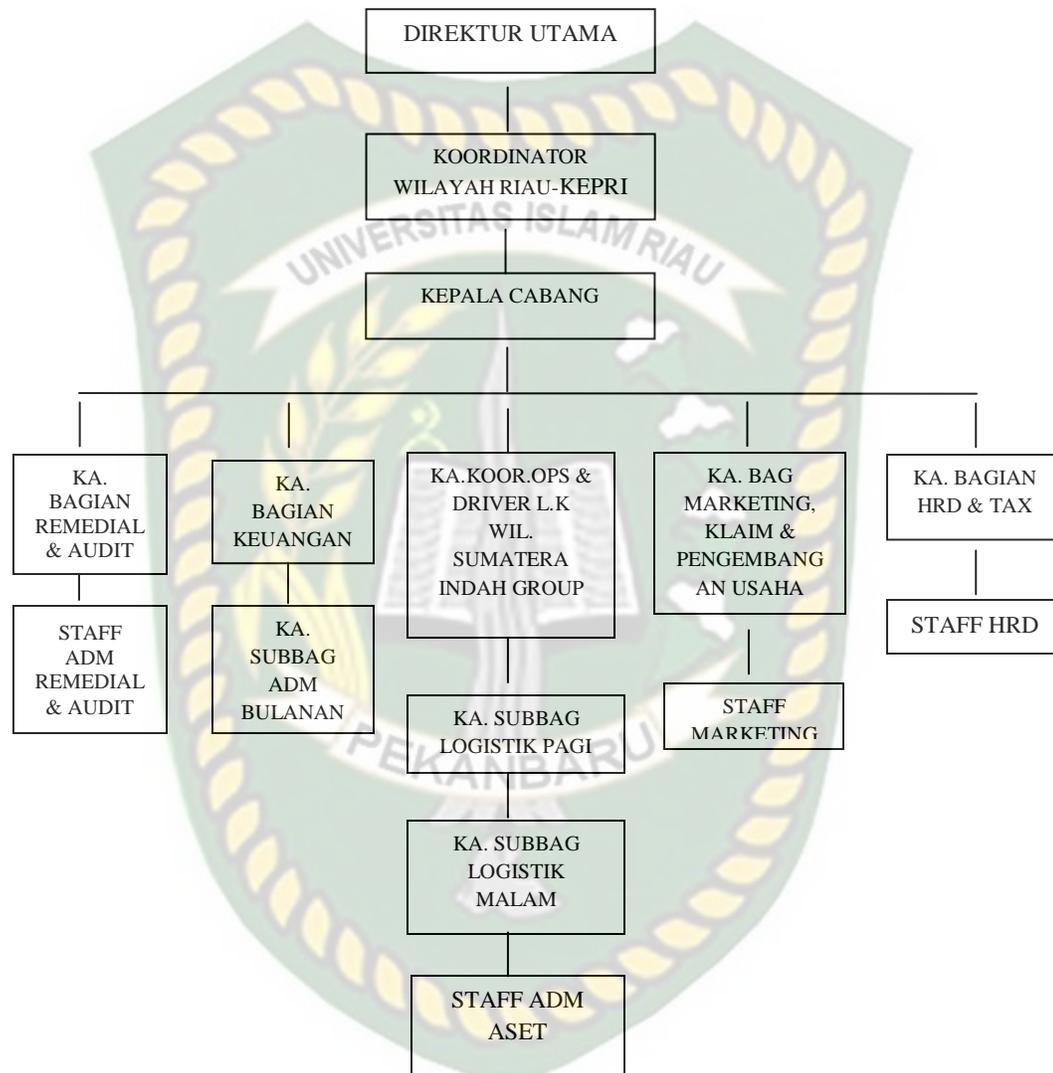
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi dalam pengertian statis adalah merupakan suatu wadah atau suatu tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam pengertian dinamis organisasi merupakan suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya organisasi meliputi orang-orang yang bekerja sama dalam bentuk aktivitas kerja dan hubungan-hubungan kerja antara orang-orang atau fungsi yang harus ditetapkan, diatur dan disusun sehingga menjadi suatu kerangka yang mempunyai pola yang tetap, susunan yang logis dan bentuk yang teratur. Pola yang tetap disusun dalam bentuk suatu struktur yang didalamnya terdapat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota dalam suatu system kerjasama.

Dalam usaha pencapaian tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan perusahaan.

Gambar 4.1 Gambar struktur organisasi dan uraian jabatan PT. Indah Logistik dan Cargo Pekanbaru



Sumber: HRD PT. Indah Logistik

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Direktur utama

Pada bagan struktur organisasi, merupakan pimpinan tertinggi diperusahaan yang mempunyai tugas mengkoordinasi segala urusan dan kegiatan serta tanggung jawab dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan.

b. Koordinator wilayah riau-kepri

Mengkoordinasi dan bertanggung jawab mengatur segala kegiatan pengiriman barang yang ada diwilayah riau-kepri.

c. Kepala cabang

Mengatur dan bertanggung jawab atas kegiatan pengiriman barang di cabang-cabang kantor PT. Indah Logistik.

d. KA. Bagian kemerdial & audit

Melakukan pemeriksaan barang yang sampai agar tidak ada barang yang cacat atau rusak yang diterima penerima barang.

e. KA. Bagian Keuangan

Mencatat harga pengiriman barang dan harga jenis barang yang akan dikirim ke penerima barang.

f. KA. Koordinator Diriver wilayah Sumatra

Mengatur jalur-jalur yang dilalui driver-driver perusahaan baik diluar kota maupun didalam kota wilayah Sumatra, baik itu driver pagi, atau malam.

g. Staff administasi asset

Mengatur dan menjaga asset-asset perusahaan agar tetap aman dan lancar dalam mengembangkan perusahaan.

h. KA. Marketing, klaim & pengembangan usaha

Bertanggung jawabnya atas komplain para pelanggan dan yang mengatur atas perkembangan perusahaan apabila perusahaan ingin membuka cabang di lain daerah.

i. KA. Bagian HRD & TAX

Bertugas untuk melakukan persiapan atau seleksi tenaga kerja, mulai persiapan factor internal dan eksternal.Rekrutmen tenaga kerja dan seleksi tenaga kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menyajikan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Data yang akan dianalisis diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru pada bagian Staff Driver dalam kota dan Staff Kurir.

5.1 Deskripsi identitas Responden

Identitas responden yaitu gambaran tentang identitas responden yang sangat dibutuhkan dan akan membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian penulis di PT. Indah Logistik Pekanbaru. Maka dari itu dapat dijelaskan atau dipaparkan keterangan yang terdiri dari tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia merupakan faktor-faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, selain itu usia juga dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Adapun tingkat usia karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	21 – 25 Tahun	12	36,6%
2	26 – 30 Tahun	6	18,1%
3	31 – 35 Tahun	7	21,2%
4	36 – 40 Tahun	6	18,1%
5	41 – 45 Tahun	2	6%
TOTAL		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan tingkat usia responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase sebesar 36,6%, responden usia 26-30 tahun sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 18,1%, kemudiana responden usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang karyawan dengan persentase 21,2%, selanjutnya responden usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 18,1%, dan resonden usia 41-45 tahun sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 6%. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-25 tahun.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dikerjakan didalam suatu perusahaan. yang mana, suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan saja. Adapun berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	33	100%
2	Perempuan	-	-
TOTAL		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa persentase data identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase 100%. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan faktor sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan pendidikan karyawan mampu menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	33	100%
TOTAL		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden pendidikan SMA sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase sebesar

100%.Hal ini berarti responden secara keseluruhan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa lama bekerja juga dapat berpengaruh bagi seorang karyawan dalam bekerja.Karena semakin lama seseorang karyawan bekerja diperusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama maka tentu karyawan tersebut tentu sudah paham akan situasi kondisi perusahaan dan begitu juga dengan hal pekerjaannya. Adapun lama bekerja karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	1 – 5 Tahun	15	45,5%
2	6 – 10 Tahun	16	48,5%
3	11 – 15 Tahun	2	6%
TOTAL		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, menunjukkan bahwa lama bekerja responden dengan 1-5 tahun lama bekerja sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 45,5%, kemudian responden dengan 6-10 tahun lama bekerja sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase sebesar 48,5%, kemudian responden dengan 11-15 tahun lama bekerja sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 6% .Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lama bekerja antara 6-10 tahun.

5.2 Analisis Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mendukung jalannya suatu pekerjaan di dalam perusahaan. Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia yang tidak pernah lepas dari kehidupannya. Manusia merupakan makhluk monodualistik yang membutuhkan orang lain dalam melangsungkan hidupnya dan untuk dapat berinteraksi antara satu dan yang lainnya. Manusia melakukan proses komunikasi. Proses komunikasi inilah yang membantu manusia untuk dapat saling berhubungan baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam masyarakat.

Nurmasari dan Zulkifli (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

5.2.1 Pengirim

Pengirim merupakan bentuk tindakan seseorang yang mengirimkan pesan ataupun dokumen pribadi kepada orang lain. Baik melalui media social maupun media cetak.

5.2.1.1 Gagasan

Gagasan adalah segala sesuatu yang dimaksud berupa ide atau hasil pemikiran untuk dituangkan dan dibagikan kepada seseorang atau orang lain. Dengan berkomunikasi kita dapat menyampaikan suatu gagasan atau ide. Gagasan berupa

pengetahuan, pengamatan keinginan, perasaan dan sebagainya. Gagasan biasanya muncul setelah melalui proses berpikir mengenai suatu masalah tertentu. Gagasan tersebut nantinya akan berkembang menjadi sebuah penuturan yang bukan hanya dinikmati sendiri, tetapi juga orang lain. Adapun jawaban responden mengenai gagasan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Gagasan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	36,4%
2	Setuju	20	60,6%
3	Cukup Setuju	1	3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai gagasan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 36,4%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 60,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 3%, hal ini dikarenakan karyawan tersebut tidak mempunyai gagasan dalam bekerja atau juga tidak mempunyai ide atau hasil pemikiran yang dapat sebagai masukan ke perusahaan mengenai apa yang menjadi saran bagi perusahaan terhadap karyawan ataupun tidak mempunyai ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapinya cenderung membutuhkan orang lain untuk membantunya. Sehingga apabila terjadi

suatu masalah karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikannya cenderung membiarkan. Karyawan tersebut mungkin juga kurang dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik dilingkungan pekerjaannya. Adapun mengenai indikator gagasan berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan masing-masing karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru mempunyai gagasan-gagasan dalam bekerja. Mereka mempunyai peran dengan memberi ide-ide yang kreatif dan inovatif yang menjadi masukan baik itu kepada sesama rekan kerja dan perusahaan.

5.2.1.2 Informasi

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang sangat berguna untuk membuat keputusan. Informasi merupakan hasil dari pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan suatu keputusan yang dapat dirasakan akibatnya secara langsung saat itu juga maupun tidak langsung. Informasi dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam bekerja, karena dengan informasi tersebut dapat menindaklanjuti atau mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penyampaian informasi yang jelas dan benar juga penting bagi karyawan. Adapun jawaban responden mengenai informasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Informasi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	33,3%
2	Setuju	19	57,6%
3	Cukup Setuju	3	9,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai informasi pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase sebesar 57,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 9,1%, hal ini dikarenakan karyawan tidak menerima informasi dengan jelas dan benar mengenai tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti dalam cara pemberian informasi yang tidak mengerti karyawan karena gaya berbicara bahasa daerah yang tidak dipahami oleh beberapa karyawan lain. Sehingga membuat idak jelas dan hal tersebut menjadi hambatan dan masalah baginya dalam bekerja. Adapun mengenai indikator informasi berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa dalam hal informasi-informasi mengenai pekerjaan yang mereka dapatkan sudah sangat jelas dan baik mengenai tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

5.2.2 Berita

Berita adalah suatu laporan cepat mengenai peristiwa terbaru dan penting untuk disampaikan kepada masyarakat. berita dapat disajikan dalam bentuk surat kabar, radio, siaran tv maupun media online. Berita juga suatu informasi mengenai fakta atau sesuatu yang terjadi, berita menjadi menarik dan memiliki kualitas apabila ditulis berdasarkan fakta dan peristiwa yang telah terjadi. Namun tidak semua fakta itu dapat dijadikan berita oleh media, fakta-fakta yang terdapat akan dipilih sehingga fakta mana saja yang pantas untuk disampaikan kepada masyarakat. Biasanya berita ini tidak hanya memberikan informasi mengenai suatu peristiwa atau kejadian saja, tetapi kadang juga digunakan untuk dapat memberikan pengaruh kepada masyarakat yang mendengar atau yang membaca.

5.2.2.1 Tingkat Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahuia dan dilihat. Pemahaman itu bersifat dinamis, dengan ini diharapkan pemahaman akan membuat kreatif. Ia akan menghasilkan imajinasi dan fikiran yang tenang, akan tetapi apabila subjek karyawan betul-betul memahami pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya. Maka karyawan akan bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, memahami adalah mengerti tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi pandang. Seorang karyawan dapat dikatakan memahami sesuatu apabila dia mendapatkan penjelasan atau diberikan uraian yang lebih rinci tentang hal yang akan dikerjakannya. Adapun

jawaban responden mengenai tingkat pemahaman dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pemahaman

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	8	24,2%
2	Setuju	23	69,7%
3	Cukup Setuju	2	6,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat pemahaman pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 24,2%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase sebesar 69,7%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 6,1%, hal ini dikarenakan karyawan kurang memahami berita yang disampaikan oleh atasan kepadanya. Adapun berita tersebut merupakan hal yang penting bagi karyawan tersebut disaat bekerja dan menjadi pengetahuan tambahan dalam bekerja. Sehingga dari tidak jelasnya berita yang disampaikan tersebut membuat karyawan menjadi tidak paham apa yang harus dilakukan apabila terjadi sesuatu saat dalam bekerja. Misal seperti tata cara menghadapi konsumen komplain saat mengantar barang. Dengan kurangnya pemahaman cenderung karyawan tidak bisa menghadapi masalah seperti tersebut yang terjadi dilapangan. Adapun mengenai indikator tingkat

pemahaman berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan bahwa merasa berita yang mereka dapatkan dan diberikan oleh atasan sudah cukup baik dan dapat dipahami. Walaupun mereka tidak paham mereka inisiatif untuk menanyakan atau meminta penjelasan kembali kepada atasan atau rekan kerja.

5.2.2.2 Kepentingan

Kepentingan adalah suatu tindakan individu atau kelompok yang mendorong manusia kepada beberapa tingkatan yang mendasar. Kepentingan bersifat tetap berlandaskan hukum dan moral tertentu dalam memilih dan memutuskan yang berpengaruh terhadap suatu objek tertentu berdasarkan tingkat kebutuhan yang paling diutamakan oleh individu atau kelompok. Adapun jawaban responden mengenai kepentingan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Kepentingan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	30,3%
2	Setuju	19	57,6%
3	Cukup Setuju	4	12,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.8 di atas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai kepentingan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 30,3%. Selanjutnya yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase sebesar 57,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 12,1%, hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak mempunyai kepentingan-kepentingan lain yang menyangkut kepada perusahaan. Karyawan terlalu hanya fokus kepada diri sendiri dan kerjaan saja. Sehingga karyawan menjadi acuh dan tidak mau terlibat dan ikut dalam suatu hal yang terjadi atau suatu keputusan yang akan diambil. Adapun mengenai indikator kepentingan berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa mereka mempunyai kepentingan setiap sesuatu yang terjadi pada perusahaan, sehingga membuat mereka perlu mengambil suatu tindakan yang dibutuhkan untuk terlibat.

5.2.2.3 Kebutuhan

Sebagai makhluk hidup manusia tentunya membutuhkan beragam kebutuhan untuk menunjang kehidupannya, mulai dari kebutuhan sandang, pangan, papan dan lainnya untuk memuaskan kebutuhan hidupnya dengan maksud untuk mencapai kemakmuran. Kebutuhan adalah hasrat yang timbul dalam diri manusia jika tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kelangsungan hidupnya. Dalam ilmu ekonomi kebutuhan merupakan segala sesuatu yang diperlukan oleh seseorang dalam kelangsungan hidupnya dalam rangka mencapai kemakmuran. Kebutuhan itu juga mencerminkan adanya perasaan kekurangan yang ingin dipenuhi dari dalam diri seseorang. Adapun jawaban responden mengenai kebutuhan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.9Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	10	30,3%
2	Setuju	17	51,5%
3	Cukup Setuju	6	18,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai kebutuhan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 30,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase sebesar 51,5%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 18,2%, hal ini dikarenakan karyawan merasa ada kebutuhan-kebutuhan mereka yang belum dipenuhi oleh perusahaan. Seperti Kebutuhan akan pengetahuan informasi yang lebih jelas tentang arahan-arahan yang diberikan oleh atasan. Adapun mengenai indikator kebutuhan berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa kebutuhan yang sudah diberikan oleh perusahaan sudah cukup bagus untuk mereka. baik itu kebutuhan akan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Namun tentu perlu ada penambahan dan perubahan mengenai kebutuhan-kebutuhan lainnya agar dapat menjadi lebih baik.

5.2.3 Penerima

Penerima adalah pihak yang memperoleh atau mendapatkan sesuatu baik itu berupa fisik maupun non fisik yang dikirimlah oleh seseorang atau sumber. Dalam komunikasi tentu ada si pemberi dan si penerima. Seperti seorang atasan memberikan perintah suatu tugas pekerjaan kepada karyawannya. Atasan tersebut adalah seorang si pemberi dan bawahannya adalah penerima. Dalam hal penerimaan ini harus jelas dan tegas hal yang diberikan oleh si pemberi kepada si penerima agar dapat mudah dipahami dan dilaksanakan perintah yang diberikan kepada karyawan. Sehingga komunikasi yang baik menjadi peran yang sangat penting didalam ini.

5.2.3.1 Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang terdapat pada sekelompok manusia, yang berkembang dan diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi berikutnya. Di dalam setiap perusahaan pasti ada budaya kerja yang menjadi ciri khas suatu perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerjanya tersendiri, unik dan berbeda dengan perusahaan lainnya. Budaya ini diciptakan dengan maksud untuk membuat karyawan menjadi produktif dan mencapai hasil yang sejalan dengan visi misi perusahaan. Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini. Memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Adapun jawaban responden mengenai budaya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Budaya

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	8	24,2%
2	Setuju	20	60,6%
3	Cukup Setuju	5	15,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.10 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai budaya pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 24,2%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 60,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 15,2%, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu menggunakan bahasa indonesia saat bekerja dan mereka cenderung menggunakan bahasa daerah mereka masing-masing sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman didalam bekerja. Adapun mengenai indikator budaya berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa budaya organisasi yang sudah ada sudah bagus dan mereka dapat menerapkan serta menjalankan apa yang menjadi nilai-nilai perusahaan dalam bekerja. Karena nilai-nilai budaya organisasi yang ada dapat membantu mereka bekerja menjadi lebih baik lagi.

5.2.3.2 Gangguan

Didalam bekerja pasti sering didapati adanya gangguan-gangguan yang membuat kita merasa risih atau terganggu dengan sesuatu hal. Bisa jadi gangguan tersebut kebisingan, rekan kerja yang suka berbicara, sinyal yang lemah, keadaan yang kurang fit atau sakit, kendaraan yang rusak, listrik yang padam dan lain sebagainya. Akibat dari gangguan tersebut tentu membuat kita menjadi terhambat dalam mengerjakan suatu pekerjaan tersebut atau membuat kita tidak menjadi fokus dalam bekerja. Tentu yang menjadi gangguan ini akan menjadi masalah dan segera harus diatasi atau diselesaikan. Apabila dibiarkan dapat mempengaruhi kinerja kita dalam bekerja. Adapun jawaban responden mengenai gangguan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Gangguan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	33,3%
2	Setuju	18	54,6%
3	Cukup Setuju	4	12,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.11 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai gangguan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase sebesar 54,6%.

Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 12,1%, hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya gangguan dan hambatan disaat mereka bekerja. Seperti kurangnya komunikasi antara costumer service dengan orang yang mengirim barang sehingga alamat nya kurang jelas saat mengantarkan barang yang dikirim. Serta hal-hal lainnya yang mengganggu mereka dalam bekerja. Adapun mengenai indikator gangguan berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa gangguan dalam bekerja tentulah pasti ada, mereka pasti akan menghadapi gangguan-gangguan yang tidak diinginkan. Namun selama ini gangguan-gangguan yang mereka hadapi masih dapat diselesaikan dengan mudah dan tidak mengganggu mereka dalam bekerja.

5.2.3.3 Praduga

Praduga atau menduga atau bisa disebut beranggapan adalah dimana seseorang beranggapan tentang sesuatu hal yang sedang terjadi pada suatu perusahaan. Karyawan perlu mempunyai rasa menduga ini karena dengan hal ini membuat karyawan lebih merasa peka akan apa yang terjadi disekitar maupun pada perusahaan. Dengan begitu karyawan juga dapat memberikan pendapat atau anggapannya kepada atasannya tentang apa yang harusnya dilakukan pada suatu kondisi yang sedang terjadi. Sehingga dengan begitu karyawan tentu akan dilibatkan. Namun kadang karyawan juga ada yang beranggapan atau menduga yang mengarah negatif. Hal ini wajar namun tidak perlu dikemukakan kepada rekan kerja atau orang lain. Cukup menjadi anggapan diri sendiri saja. Adapun jawaban responden mengenai praduga dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Praduga

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	39,4%
2	Setuju	18	54,5%
3	Cukup Setuju	2	6,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.12 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai praduga pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang karyawan dengan persentase 39,4%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase sebesar 54,5%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 6,1%, hal ini dikarenakan karyawan terlalu selalu berpraduga negatif atau tidak baik akan setiap hal yang dikerjakan, berpraduga tidak baik kepada atasan, dan sesama rekan kerja. Tentu hal ini tidak bagus untuk hubungan dalam bekerja serta dalam keberlangsungan diperusahaan. Adapun mengenai indikator berpraduga berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan merasa mereka selalu berpraduga atau beranggapan baik terhadap pekerjaan yang diberikan, sesama rekan kerja, dan atasan. Karena kita perlu menjaga hubungan baik saat bekerja dan dilingkungan perusahaan.

5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komunikasi

Tabel 5.13 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Komunikasi Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Komunikasi (X)	1. Gagasan	12	20	1	-	-	-
	Bobot Nilai	60	80	3	-	-	143
	2. Informasi	11	19	3	-	-	-
	Bobot Nilai	55	76	9	-	-	140
	3. Tingkat Pemahaman	8	23	2	-	-	-
	Bobot Nilai	40	92	6	-	-	138
	4. Kepentingan	10	19	4	-	-	-
	Bobot Nilai	50	76	12	-	-	138
	5. Kebutuhan	10	17	6	-	-	-
	Bobot Nilai	50	68	18	-	-	136
	6. Budaya	8	20	5	-	-	-
	Bobot Nilai	40	80	15	-	-	135
	7. Gangguan	11	18	4	-	-	-
	Bobot Nilai	55	72	12	-	-	139
	8. Praduga	13	18	2	-	-	-
Bobot Nilai	65	72	6	-	-	143	
Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1112	

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.13 diatas, dapat diketahui tentang rekapitulasi tanggapan responden Komunikasi pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dapat dilihat dari jumlah skor sebesar 1112. Namun ada terdapat jumlah skor yang rendah pada item budaya. Budaya perusahaan merupakan sangat penting bagi suatu perusahaan, apabila budaya perusahaan kurang baik maka akan menimbulkan dampak buruk bagi karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kemalasan atau tidak semangat dalam diri karyawan untuk kedepannya dalam melakukan tugasnya dan hal ini dapat

menimbulkan dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Karena dilapangan terdapat dijumpai masih adanya kerja karyawan yang asal-asalan seperti tidak ketepatan waktu sampainya barang, masih sering ditemukannya kerusakan barang saat sampai di konsumen, absensi karyawan yang masih rendah dan sering terjadi. Tentu hal-hal seperti ini bertolak belakang dengan budaya organisasi pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Artinya karyawan belum bisa menerapkan dan menjalankan apa yang menjadi budaya organisasi. Karena budaya organisasi perusahaan tentu akan berkaitan dengan perilaku karyawan disaat bekerja. Untuk itu tidak mudah bagi perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Tetapi perusahaan juga akan terbus berusaha mengevaluasi budaya perusahaan agar dapat diterima oleh karyawan dan membentuk mereka menjadi pribadi yang sesuai dengan budaya perusahaan. Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \quad \Rightarrow 8 \times 5 \times 33 = 1320$$

$$\text{Nilai Minimal} \quad \Rightarrow 8 \times 1 \times 33 = 264$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1320 - 264}{5} = \frac{1056}{5} = 211$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Komunikasi PT. Indah Logistik Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 1109 – 1319

Setuju = 898–1108

Cukup Setuju = 687–897

Tidak Setuju = 476 – 686

Sangat Tidak Setuju = 264 – 475

Berdasarkan hasil rekapitulasi rekapitulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa Komunikasi pada PT. Indah Logistik Pekanbaru kriteria dalam kategori sangat setuju dengan nilai 1112 yang mana berada diantara range 1109-1319. Hal ini merupakan bahwa Komunikasi yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan sudah terjalin dengan baik pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Namun karyawan juga dapat mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan untuk memaksimalkan pekerjaan para karyawan. Tentu masih terdapat beberapa kekurangan dari segi komunikasi ini perlu ditambah dan diperbaiki untuk lebih memaksimalkan komunikasi tersebut.

5.4 Analisis Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan bertujuan

untuk mencapai visi dan misi perusahaan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku dan sesuai dengan norma-norma, moral dan etika.

Menurut Sri Indrastuti (2012:107) Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi keada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

5.4.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu dari seseorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya meliputi ketepatan, kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan. Dalam ketepatan yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan seperti mengirim barang kepada konsumen pengguna jasa, sinkornnya hasil dengan tujuan yang sudah ditentukan dan lain sebagainya. Kualitas kerja juga merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam untuk mencapai tujuan atau sasaan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas kerja.

5.4.1.1 Ketelitian Bekerja

Dalam bekerja atau melakukan sesuatu tentu kita harus teliti dan hati-hati agar hasil yang kita dapatkan sesuai dengan yang kita harapkan. Begitu juga sebaliknya apabila kita kurang teliti, terburu-buru dan tergesa-gesa dalam melakukan suatu

pekerjaan tersebut maka tidak menutup kemungkinan bahwa hasil yang kita dapatkan nanti tidak bagus dan kurang maksimal dari yang diharapkan. Ketelitian adalah kecermatan atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu. Ketelitian memiliki pengaruh tertentu terhadap hasil kerja seorang individu. Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	42,4%
2	Setuju	18	54,6%
3	Cukup Setuju	1	3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.14 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai ketelitian bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang karyawan dengan persentase 42,4%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase sebesar 54,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 3%, hal ini dikarenakan karyawan tersebut tidak teliti dalam bekerja yang tercermin dari hasil kinerja serta komplain dari pelanggan mengenai kinerja dan pelayanannya dalam melakukan pengiriman barang. Adapun mengenai indikator ketelitian dalam bekerja berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sudah teliti dalam bekerja yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan

tersebut. Dalam bekerja ketelitian itu sangat penting, karena dengan begitu akan membuat kita menjadi disiplin dimana saja dan berdampak baik bagi kita.

5.4.1.2 Kecakapan Dalam Bekerja

Dalam Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh sebuah perusahaan guna tercapainya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kecakapan harus dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi suatu perusahaan maupun karyawan yang dinilai. Bagi suatu perusahaan penilaian kecakapan ini sangat penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi. Kecakapan adalah kemampuan fisik, taktis dan teknis seseorang dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi. seseorang karyawan sangat perlu memiliki kecakapan dalam bekerja dan maupun sesama rekan kerja di perusahaan. Dengan memiliki kecakapan dalam bekerja karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya. Adapun jawaban responden mengenai kecakapan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	8	24,2%
2	Setuju	20	60,6%
3	Cukup Setuju	5	15,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 24,2%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 60,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 15,2%, hal ini dikarenakan karyawan kurangnya memiliki kecakapan dalam bekerja, seperti kurangnya memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tentu hal ini akan menjadi kendala karyawan daalam bekerja. Perusahaan tentu harus memberikan pelatihan atau pengetahuan yang lebih kepada karyawan seperti ini. Adapun mengenai indikator kecakapan dalam bekerja berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan memiliki kecakapan dalam bekerja, karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepada masing-masing dari mereka. Dapat dilihat juga dari segil hasil dan pencapaian kinerjanya.

5.4.1.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu kesadaran dari manusia akan perilaku ataupun perbuatan yang disengajai dan juga tidak disengajai mereka. Tanggung jawab merupakan kemampuan untuk memahami mengenai apa yang bersifat positif dan negatif, berusaha mencoba untuk tidak melakukan hal yang negatif dan berusaha melakukan hal yang positif. Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan merupakan hal yang sudah biasa dan sewajarnya dikarenakan setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan sudah diberikan tanggung jawab masing-

masing. Dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan akan dilakukan oleh karyawan sebaik mungkin untuk hasil yang baik pula. Adapun jawaban responden mengenai tanggung jawab dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	36,3%
2	Setuju	19	57,6%
3	Cukup Setuju	2	6,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.16 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 36,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase sebesar 57,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 6,1%, hal ini dikarenakan karyawan kurangnya memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Cenderung bekerja secara asal selesai, tidak peduli kelanjutan dalam hasil pekerjaannya. Yang terpenting baginya sudah selesai tugas pekerjaannya. Juga terdapat sering melemparkan masalah atau kesalahan sendiri kepada karyawan lainnya tentu itu mencerminkan tindakan tidak baik. Sementara tidak seperti itu setiap pekerjaan yang kita kerjakan akan ada tanggung jawab nya disaat sedang dikerjakan maupun sudah selesai. Karena itu semua nanti akan diperiksa kembali oleh

perusahaan. Adapun mengenai indikator tanggung jawab berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan memiliki rasa tanggung jawab bahkan lebih terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan tugas yang dikerjakan mereka lakukan dengan sungguh dan benar-benar, sehingga apabila terjadi kesalahan mereka siap bertanggung jawab dan menerima resiko serta sanksi yang akan diterima.

5.4.1.4 Ketepatan Dalam Bekerja

Bekerja tidaklah semudah seperti ketika membalikkan telapak tangan. Terbukti masih banyak dijumpai karyawan yang menghadapi ketidak ketepatan dalam bekerja atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ketepatan dalam bekerja yang dilakukan dengan baik dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan kinerja nya dan kualitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Untuk perusahaan harus pandai menempatkan seorang karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dengan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Dengan begitu tentu akan terciptanya *the right man the right place*. Dan tentu saja dengan hal ini akan menimalisir kesalahan perusahaan menempatkan seseorang pada suatu posisi yang tidak memiliki kemampuan pada bidang tersebut. Dengan menempatkan orang yang tepat dengan kemampuannya tentu akan berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja yang akan dihasilkan nanti. Tidak hanya namun juga soaln menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien serta memanfaatkan waktu kerja adalah salah satu upaya untuk melatih kedisiplinan yang diterapkan pada diri masing-

masing orang untuk mampu meningkatkan hasil kinerja dan kualitas kerja karyawan. Adapun jawaban responden mengenai ketepatan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	36,4%
2	Setuju	15	45,4%
3	Cukup Setuju	6	18,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.17 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 36,4%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase sebesar 45,4%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 18,2%, hal ini dikarenakan karyawan ini dalam bekerja mengerjakan tugas yang diberikan sering tidak tepat dalam pelaksanaannya. Yang juga berpengaruh kepada hasil kinerja yang rendah. Seperti sering salah mengantar barang, salah alamat, karyawan cenderung kurangnya memiliki pengetahuan akan lokasi daerah sekitar dia bekerja. Tentu ini menjadi masalah bagi karyawan dan perusahaan. Karena akan menurunkan kinerja dari perusahaan itu sendiri nantinya. Adapun mengenai indikator ketepatan dalam bekerja berada dalam kategori setuju. Namun dapat

disimpulkan secara keseluruhan bahwa karyawan yang ada saat ini suda tepat dalam bekerja. Perusahaan tidak salah menempatkan orang-orang tersebut pada posisinya dapat dilihat dari persentasi laporan pekerjaan pengiriman yang cenderung menaik setiap tahunnya. Namun juga masih terdapat beberapa karyawan yang kurangketepatan dalam pekerjaan yang diberikan tersebut. Tetapi karyawan tersebut dapat dibina dan dibimbing agar berubah menjadi lebih baik.

5.4.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini tentu dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam bekerja, penggunaan waktu bekerja, kecepata dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta tanggung jawab dalam bekerja. perilaku kerja haruslah menjadi karakter kerja yang membatin dalam diri. Sebab tanpa kerja sama yang baik, tanpa saling pengertian, dan tanpa saling membantu, maka setiap upaya untuk menghasilkan kuantitas kerja terbaik akan mengalami kegagalan. Kuantitas kerja adalah salah satu upaya yang dilakukan dengan sekuat tenang untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat.

5.4.2.1 Hasil Kerja

Hasil kerja adalah sesuatu yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Hasil kerja tiap-tiap karyawan tidaklah sama ukurannya karena pada dasarnya setiap manusia itu berbeda-beda satu sama lain, kebutuhannya berbeda-beda dan sifat yang berbeda-beda. Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru hasil

kerjanya adalah jasa pengiriman barang yang dilakukan oleh kurir. Hasil kerja yang baik tentu sangat diharapkan oleh perusahaan karena adalah salah satu upaya dari karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri dan mendapatkan pujian dari atasan baik itu secara langsung maupun tidak langsung serta ingin mendapatkannya kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh para karyawan itu sendiri. Adapun jawaban responden mengenai hasil kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	33,3%
2	Setuju	18	54,6%
3	Cukup Setuju	4	12,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.18 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang karyawan dengan persentase sebesar 54,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 12,1%, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang mempunyai hasil kinerja yang rendah. Seperti karyawan terlalu memilih-memilih dalam bekerja, mereka cenderung hanya mau mengirim barang yang jaraknya dekat-dekat saja. Padahal jumlah tersebut

hanya disedikit. Lebih banyak jumlah barang yang harus dikirim ke alamat yang jauh. Sehingga itu membuat hasil kinerja karyawan tadi rendah karena terlalu memilih-memilih dan kurang bersungguh-sungguh. Adapun mengenai indikator hasil kerja berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan karyawan bahwa hasil kerja karyawan cenderung baik dan memuaskan perusahaan karena dapat dilihat pada laporan persentase pengiriman barang ke penerima barang yang meningkat setiap tahunnya.

5.4.2.2 Penyelesaian Tepat Waktu

Bekerja tentulah tidak mudah, namun juga tidak menyulitkan juga andai dikerjakan dengan sepenuh hati dan niat. Terbukti terkadang masih sering terjadi dan dijumpai karyawan yang masih kesulitan dan menghadapi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa malas dan menunda-nunda pekerjaan. Tentu hal ini tidak baik, karena sewaktu-waktu bakal menjadi masalah apabila pekerjaan yang kita kerjakan dibutuhkan cepat selesai. Kebiasaan seperti ini akan berdampak buruk pada kualitas kerja serang karyawan karena dinilai rendah oleh atasan. Seharusnya setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus segera diselesaikan cepat dan tepat waktu, agar membuat kita disiplin dalam bekerja. Jangan beranggapan pekerjaan yang mudah nanti saja waktu penyelesaiannya di akhir-akhir justru ini salah karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan yang harus efisien dan efektif. Adapun jawaban responden mengenai penyelesaian tepat waktu bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tepat Waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	27,3%
2	Setuju	20	60,6%
3	Cukup Setuju	4	12,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.19 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai penyelesaian tepat waktu pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 27,3%. Selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan persentase sebesar 60,6%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang karyawan dengan persentase 12,1%, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang masih ada menunda pengiriman barang kepada konsumen dengan berbagai macam alasan yang mereka buat. Namun tidak hal itu saja ada faktor dari terlambatnya kedatangan barang dari daerah asalnya, sehingga membuat kurir tersebut menjadi tertunda pekerjaan. Ada juga faktor dari alamat yang susah dicari dan kadang salah. Adapun mengenai indikator penyelesaian tepat waktu berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa karyawan tidak ada masalah mereka selalu berusaha mengirim barang ke konsumen tepat waktu begitu barang tiba di gudang atau dikantor. Tidak menunda-nunda karena mereka menjaga integritas

nama baik perusahaan agar konsumen tetap mau menggunakan jasa perusahaan tempat mereka bekerja.

5.4.2.3 Pencapaian Target

Perusahaan harus memastikan bahwa segenap karyawan mengetahui tujuan bisnis yang ingin dicapai. Banyak perusahaan tidak mampu mencapai targetnya karena karyawan tidak tahu tujuan dan perusahaan sehingga mereka tidak dapat bekerja optimal. Karena target perusahaan diketahui bersama, maka setiap karyawan tidak bekerja secara sendiri-sendiri untuk mencapai target mereka masing-masing, melainkan bekerja dengan kerangka berfikir lebih luas untuk saling mendukung karyawan lainnya agar tujuan atau target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Adapun jawaban responden mengenai pencapaian target dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	33,3%
2	Setuju	17	51,5%
3	Cukup Setuju	5	15,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		33	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.20 diatas, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai pencapaian target pada PT. Indah Logistik Pekanbaru bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang karyawan dengan persentase 33,3%. Selanjutnya yang

menyatakan setuju sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase sebesar 51,5%. Kemudian yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang karyawan dengan persentase 15,2%, hal ini dikarenakan beberapa karyawan ini tidak mencapai target atau bahkan hanya pas-pasan saja. Karena terlalu sering karyawan menunda-nunda pekerjaan, terlalu santai, jam masuk dan pulang kantor yang suka-suka. Disamping itu karyawan lain malah berusaha sebaik dan secepat mungkin menyelesaikan pekerjaan agar dapat mengerjakan pekerjaan lain. Adapun mengenai indikator pencapaian target berada dalam kategori setuju. Namun dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa karyawan dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dikarenakan mereka bekerja sungguh-sungguh dan niat dalam bekerja. Karena karyawan sadar apabila target tercapai tentu akan bagus bagi perusahaan serta baginya juga. Seperti target pengiriman barang tiap tahunnya mengalami kenaikan terus. Walaupun target tercapai itu hanya karena sebagian karyawan yang bekerja lebih, tetapi masih terdapat kinerja beberapa karyawan yang rendah. Pihak perusahaan perlu menyelesaikan hal ini dengan memanggil karyawan tersebut menanyakan bagaimana pekerjaan dan keadannya. Akan dapat membuat karyawan tersebut menjadi produktif kembali.

5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.21 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketelitian Bekerja	14	18	1	-	-	-
	Bobot Nilai	70	72	3	-	-	145
	2. Kecakapan Dalam Bekerja	8	20	5	-	-	-
	Bobot Nilai	40	80	15	-	-	135
	3. Tanggung Jawab	12	19	2	-	-	-
	Bobot Nilai	60	76	6	-	-	142
	4. Ketepatan Dalam Bekerja	12	15	6	-	-	-
	Bobot Nilai	60	60	18	-	-	138
	5. Hasil Bekerja	11	18	4	-	-	-
	Bobot Nilai	55	72	12	-	-	139
	6. Penyelesaian Tepat Waktu	9	20	4	-	-	-
	Bobot Nilai	45	80	12	-	-	137
	7. Pencapaian Target	11	17	5	-	-	-
	Bobot Nilai	55	68	15	-	-	138
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	974

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.21 diatas, dapat diketahui tentang rekapitulasi tanggapan responden Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dapat dilihat dari jumlah skor sebesar 974. Namun ada terdapat jumlah skor yang rendah terdapat pada item kecakapan dalam bekerja, dalam bekerja tentu kecakapan merupakan peranan yang juga tak kalah penting seperti pada perusahaan PT. Indah Logistik Pekanbaru ini. Cenderung ditemukan masalah kecakapan seperti kurangnya kemampuan atau pengetahuan pemahaman karyawan tentang pekerjaannya, ditambah dengan karyawan

tersebut tidak mau belajar dan memperbaiki kinerjanya untuk menjadi lebih baik dikarenakan sudah terbiasa dan nyaman dengan gaya cara mereka bekerja selama ini yang sebetulnya kurang maksimal. Masih terdapat kesalahpahaman penyampaian informasi, kurang memahami informasi yang disampaikan dan menggunakan bahasa yang tidak dimengerti karena mereka menggunakan bahasa daerah masing-masing dan tidak semua karyawan memahami apa yang disampaikan, inilah yang menjadi pemicu terjadinya kesalahpahaman penafsiran dan menimbulkan konflik yang tidak diinginkan. Sehingga itu berdampak juga kepada beberapa kinerja karyawan yang rendah. Walaupun secara keseluruhan kinerja perusahaan baik, namun itu hanya sebagian karyawan saja, masih ada sebagian karyawan lain yang mempunyai hasil kinerja rendah namun dapat ditutupi oleh karyawan lainnya. Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} \quad \Rightarrow 7 \times 5 \times 33 = 1155$$

$$\text{Nilai Minimal} \quad \Rightarrow 7 \times 1 \times 33 = 231$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1155 - 231}{5} = \frac{924}{5} = 184$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 968–1151

Setuju = 784–967

Kurang Setuju = 600–783

Tidak Setuju = 416–599

Sangat Tidak Setuju = 231–415

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju dengan nilai 974 yang mana berada diantara range nilai 968-1151. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sudah sangat baik karena dapat dilihat pada tabel hasil kinerja yang dihasilkan oleh PT. Indah Logistik Pekanbaru cenderung dari tahun ke tahun mengalami kenaikan persentase pengiriman barang disetiap tahunnya. Perusahaan juga berupaya menyelesaikan masalah-masalah yang masih terjadi pada karyawannya dengan menggunakan peran manajemen untuk dapat terjun langsung sebagai penengah agar meluruskan permasalahan yang terjadi dan menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah dan mufakat serta menghasilkan sebuah keputusan yang membuat senang semua pihak, serta dapat bekerja lebih dan meningkatkan kinerja.

5.6 Analisis Data

5.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Uji validitas digunakan bertujuan untuk mengetahui validitas instrument penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r-hitung lebih > dari r-tabel maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.22 Uji Validitas

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KOMUNIKASI (X)	X.1	0,427	0,344	VALID
	X.2	0,562	0,344	VALID
	X.3	0,619	0,344	VALID
	X.4	0,568	0,344	VALID
	X.5	0,622	0,344	VALID
	X.6	0,700	0,344	VALID
	X.7	0,386	0,344	VALID
	X.8	0,616	0,344	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,633	0,344	VALID
	Y.2	0,443	0,344	VALID
	Y.3	0,549	0,344	VALID
	Y.4	0,614	0,344	VALID
	Y.5	0,562	0,344	VALID
	Y.6	0,551	0,344	VALID
	Y.7	0,599	0,344	VALID

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 5.22 diatas, nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung $>$ r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,344 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Komunikasi dan Kinerja Karyawan. Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (33-2)$$

$$df = (31)$$

$$df = 0,344$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas instrument penelitian ini dihitung dengan bantuan computer SPSS menggunakan uji statistic Cronbach Alpha, untuk mengetahui apakah data penelitian ini realibel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel

jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.23 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
KOMUNIKASI (X)	0,690	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,641	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 5.23 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

5.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan linear regression dengan bantuan

program spss versi 22. Adapun hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.24 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,282	2,889		1,136	,265
	Komunikasi (X)	,778	,085	,853	9,111	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel 5.24 diatas, didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 3,282 + 0,778 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,282 artinya jika variabel independen (Komunikasi) = 0 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 3,282
2. Koefisien regresi Variabel Komunikasi (X) sebesar 0,778

Artinya jika variabel independen (Komunikasi) nilainya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,778 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif.

5.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien korelasi (R) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.25 Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,719	1,33185
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X)				

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 5.25 di atas, dapat diketahui nilai R sebesar 0,853 artinya 85,3% pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dijelaskan oleh model, atau besarnya kontribusi variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,3%, sedangkan sisanya 14,7% diberikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

5.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan dalam persentase. Apabila nilai R Square mendekati +1 secara bersama-sama variabel independen tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.26 Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,719	1,33185
a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X)				

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 5.26 di atas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,728, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) “KUAT” dipengaruhi oleh Komunikasi (X) dalam penelitian ini sebesar 72,8%. Sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.6.5 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. dan dikatakan berpengaruh apabila nilai t-hitung > t-tabel. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.27 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,282	2,889		1,136	,265
	Komunikasi (X)	,778	,085	,853	9,111	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan dari tabel 5.27 diatas, dapat dilihat bahwa diperoleh t-hitung sebesar 9,111 > t-tabel 2,040 dengan tingkat signifikan dibawah 0,005 yaitu 0,000.

t-tabel dipakai untuk membantu dalam menentukan hipotesis. Hal ini dilakukan dengan cara perbandingan yaitu antara statistic hitung dengan uji.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{T-tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 33 - 1 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 31) \\
 &= 2,040
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.6.6 Uji Koefisien Epsilon

Uji koefisien epsilon berguna untuk melihat pengaruh variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Py\mathcal{E} = \sqrt{1 - 0,853}$$

$$Py\mathcal{E} = 0,147$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien pengganggu sebesar 0,147 atau sebesar 14,7%. Dengan demikian berarti 14,7% Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain tidak diamati oleh peneliti dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Indah Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dan dokumen yang berada di pekanbaru. PT. Indah Logistik didirikan pada tahun 2011 dengan nama PT. Indah Logistik yang khusus melayani pengiriman barang untuk seluruh Indonesia. Pendiri PT. Indah Logistik Bapak H. Arisal Aziz, adalah seorang pengusaha besar asal pariaman, Kecamatan lima koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat yang sudah berkecimpung dibisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2000. PT. Indah Logistik Pekanbaru beralamat di Jl. SM.Amin, tampan pekanbaru. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini

adalah karyawan bagian staf driver dalam kota dan staf kurir yang berjumlah total 33 orang karyawan dengan perbagian yaitu staf driver dalam kota berjumlah 15 orang dan staf kurir berjumlah 18 orang.

Komunikasi yang terjadi di PT. Indah Logistik Pekanbaru mereka masih belum mampu menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar didalam melakukan pekerjaannya, merka masih cenderung menggunakan bahasa daerah mereka masing-masing. Sehingga sering terjadi kesalahpaman pada saat mereka melalkukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai karakteristik karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru. Karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru pada bagian staf driver dalam kota dan staf kurir seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 orang karyawan dengan persentase 100%. Berdasarkan tingkat usia karyawan didominasi usia 21-25 tahun dengan jumlah 12 orang karyawan dengan persentase 36,4%. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan masihlah muda dan tentu mempunyai kemampuan serta tenaga yang fresh untuk bekerja. Berdasarkan pendidikan terakhir seluruh karyawannya berpendidikan SMA dengan 33 orang persentase 100%. Kemudian berdasarkan lama kerja karyawan didominasi masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 48,5%. Artinya karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru sudah dianggap mampu dan memahami tentang situasi pekerjaan maupun perusahaan.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai $Y = 3,282 + 0,778 (X) + \epsilon$. Nilai $B = 0,778$. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,778 sehingga setiap kenaikan 1 satuan dari variabel komunikasi, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya.

Kemudian hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dimana nilai t-hitung $9,111 > t$ -tabel 2,040 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$.

Selanjutnya besar pengaruh pengawas terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dapat dilihat pada uji koefisien determinasi (R^2) 0,728 atau 72,8%. Artinya 72,8% besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan adanya hasil penelitian ini maka komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, sifat, bahasa dan harapan berbeda-beda akan tetapi kesamaan dalam memenuhi kebutuhan hidup yaitu manusia membutuhkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Komunikasi yang berjalan dengan lancar dan juga dorongan semangat yang didapatkan oleh

masing-masing karyawan yang bekerja pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Jadi setiap karyawan selalu mengharapkan perusahaan di tempatnya bekerja untuk mampu memberikan semangat dan juga menerapkan komunikasi yang baik dilakukan selama bekerja di perusahaan. Dimana bahwa komunikasi juga merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan kata lain, semakin bagus komunikasi yang terjalin oleh para karyawan dan atasan, maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja dan juga akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja serta hasil yang didapatkan nanti juga dengan yang diharapkan oleh semua pihak terlibat dan terkait.

Dengan demikian variabel bebas yakni komunikasi merupakan suatu hal yang bersifat penting dalam meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan pada PT Indah Logistik Pekanbaru. Seseorang karyawan akan memiliki etos kerja atau kinerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki keinginan, harapan, gagasa, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan serta kemampuan dan pengetahuan yang didukung dengan menjalankan komunikasi yang baik. Sehingga dengan meningkatkan komunikasi kepada sesama karyawan maupun atasan maka akan tentu berdampak juga terhadap hasil kinerja karyawan dan perusahaan yang akan lebih maksimal dari masing-masing karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Karyawan dan atasan juga harus mampu untuk mempertahankan kedisiplinan yang sudah terjalin diperusahaan dan tetap pada visi dan misi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulfitra, Marzuki (2011) yang hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil penelitian dimana variabel independen dari komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Banda Aceh.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Pekanbaru. Maka artinya adalah semakin baik komunikasi yang digunakan para karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Dapat dikatakan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru dikategorikan baik dalam melakukan pekerjaannya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang akan diharapkan bermanfaat diantaranya:

1. Bagi Akademi

Hasil ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Permasalahan yang terjadi diperusahaan yaitu dengan tanggapan responden yang rendah pada komunikasi adalah budaya karyawan sehingga harus perlu diperhatikan sehingga kinerja yg di hasilkan perusahaan dapat meningkat.Diharapkan PT. Indah Logistik Pekanbaru dapat mempertahankan serta meningkatkan komunikasi antara para karyawan dan pemimpin serta perusahaan dapat meningkatkan komunikasi nya dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar didalam bekerja agar berkurangnya kesalahpahaman yang terjadi terhadap bahasa yang digunakan oleh sesama karyawan dan pemimpin untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Pekanbaru.

3. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnyadiharapkan penelitian ini menjadi referensi terkait dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*
23.Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariati. 2015. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Dicoffee Shop
Hotel Pangeran Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*. (1-14).
- Handoko.2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :
BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : Bpfe-Yogyakarta.
- Indrastuti, sri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR
Press Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja MSDM*. Bandung: PT. Rafika
Aditama.
- Nengsih, Sonia, Hadi Sunaryo, M. Khoirul. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan
Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang.
Jurnal Riset Manajemen. (1-10).
- Nuraini, T. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Nurmasari Dan Zulkifli. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh
Publishing.

Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Rochmansyah, Alif, Cholifah, Bramanstyo Kusumo Negoro. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.JNE. *Jurnal Ekonomi*. (53-62).

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sule, Erni Tisnawati Dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Perenadamedia Group.

